

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Generasi milenial biasa dikenal dengan generasi Y, dimana generasi ini lahir setelah generasi X. Berdasarkan pada *Generation Theory* generasi milenial merupakan generasi terbaru yang lahir berkisar tahun 1980 sampai dengan 2000 (Karl Mannheim, 1923 dalam Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia (2018). Generasi ini yang paling beragam serta yang paling menerima keanekaragaman (Hill dan Stephens, 2003 dalam Young, dkk. 2013). Pada tahun ini, generasi milenial berusia sekitar 20 hingga 40 tahun. Saat ini, generasi milenial sedang mendominasi angkatan kerja di organisasi ataupun perusahaan. Menurut Hermawan Sutanto, yang dilansir pada Lifestyle.bisnis.com (2010), ditarik data dari tahun 2010 dan terlihat dalam 7 tahun ke belakang angka pertumbuhan yang luar biasa dari karyawan milenial di Indonesia mencapai 45%. Berdasarkan data yang didapat dari Lifestyle.bisnis.com (2018), jumlah karyawan milenial di Indonesia pada tahun 2017 tumbuh 4% menjadi 40,9 juta. Pada tahun 2017, saatnya generasi milenial memasuki dunia kerja dan mulai bersaing dengan karyawan generasi X dan *baby boomers*. Bahkan, karyawan dengan generasi *baby boomers* pada tahun 2017 berkurang 3% dibandingkan pada tahun sebelumnya.

Menurut data yang diperoleh dari Jobplanet (2017), penelitian yang dilakukan sejak Agustus 2015 hingga Januari 2017, dalam riset ini Jobplanet mengelompokkan responden berdasarkan generasi usia, yaitu karyawan generasi X sebanyak 7.100 orang dan karyawan generasi Y sebanyak 81.800 orang. Hasil penelitian yang dikumpulkan oleh Jobplanet (2017) yaitu, dibandingkan dengan generasi X, generasi Y memiliki tingkat kesetiaan yang lebih rendah terhadap pekerjaan mereka, sebanyak 76,7% dari mereka hanya bertahan 1–2 tahun di tempat kerjanya sebelum memutuskan untuk berpindah kerja. Walaupun generasi milenial bisa dikatakan kurang setia terhadap pekerjaan dan tempat kerja, hal ini bukan berarti buruk. Sejatinya, generasi milenial selalu ingin belajar hal baru dan menyukai tantangan. Oleh karena itu, sebuah organisasi atau perusahaan memberikan fasilitas untuk mereka belajar, menempatkan

mereka pada minat yang mereka sukai, dan menyediakan tantangan baru agar mereka memberikan hasil kerja yang baik untuk organisasi atau pekerjaan tersebut. Hingga kini, banyak perusahaan mempersiapkan strategi untuk menarik dan mempertahankan generasi milenial dalam meningkatkan perkembangan perusahaan mereka (Perry & Buckwalter, 2010).

Setiap negara dan budaya memiliki perbedaan dalam mendeskripsikan generasi milenial. Akan tetapi, para ahli sepakat mengenai generasi milenial, bahwa generasi ini merupakan generasi yang unik, mereka memiliki nilai, kepercayaan, dan perilaku yang berbeda dengan generasi sebelumnya (Smola & Sutton, 2002 dalam Teonata & Yuliawati, 2019). Menurut (Gallup, 2016) generasi milenial menemukan pekerjaan yang baik dan dapat berkembang di tempat kerja mereka, generasi ini juga dilaporkan menerapkan pola pikir untuk dapat berpindah tempat kerja karena mereka ingin bebas dari kebijakan di tempat kerja, standar manajemen kinerja, dan mereka mengharapkan para pemimpin dan manajer untuk dapat menyesuaikan diri.

Generasi milenial menganggap karier merupakan hal yang penting bagi kehidupan mereka, dimana individu tersebut yang menentukan sendiri gambaran dari kriteria kesuksesan dalam berkarier. Perkembangan karier pada individu terlihat dari bagaimana individu tersebut dalam berproses. Dalam mencapai karier yang diinginkan, individu banyak menghabiskan waktu dan tenaganya. Karier yang diinginkan setiap orang berbeda-beda. Definisi yang lebih modern memandang karier sebagai proses karyawan dalam berkembang di sepanjang pengalaman dan pekerjaan di satu atau lebih organisasi (Baruch, 2003). Menurut penelitian yang dilakukan Boyd, Lee, Hung, & Ling, Weeks & Schaffert (dalam Teonata & Yuliawati, 2019) mengenai generasi milenial banyak membahas bagaimana nilai dan pencapaian karier menjadi faktor penting dalam pemilihan karier. Pada saat ini, organisasi tidak menjamin pekerja untuk dapat bertahan dalam bekerja lama pada organisasi tersebut, beberapa pekerja cenderung memilih untuk berkomitmen dengan kariernya dibandingkan dengan organisasi tempat ia bekerja.

Beberapa organisasi mengeluhkan tingginya tingkat *turnover* atau pergantian pekerja di organisasi masing-masing, yang tentu membuat departemen *Human Resources Development* (HRD) kebingungan dalam menghadapi hal ini. Generasi

milennial memang identik dengan tingginya angka *turnover* pada pekerja. “rata-rata angka *turnover* industri adalah di atas 10% saat ini,” demikian menurut Novi Triputra, Direktur Sumber Daya Manusia PT. Deloitte Konsultan Indonesia dalam Deloitte Indonesia Perspectives, 2019). Menurut Badan Pusat Statistik (2018), generasi milenial cenderung berganti pekerjaan dalam kurun waktu dua tahun. Hal ini dikarenakan generasi milenial merupakan generasi yang menyukai kebebasan, serba instan, dan digital. Selain itu, generasi milenial juga menginginkan fleksibilitas, kadangkala bekerja di satu tempat selama satu tahun membuat mereka terasa sangat lama dan bosan. Generasi milenial juga memiliki jiwa explore dalam dirinya, yang tidak merasa puas untuk bekerja di suatu tempat dikarenakan ingin berproses menjadi yang lebih baik dalam kariernya. Penelitian dari Priatama, Supenawinata, dan Hidayat (2019) generasi milenial yang merasa nyaman dan bahagia menjalani karier mereka sebagai seorang seniman meskipun menurunnya minat terhadap seni membuat profesi ini tidak populer di Indonesia. Selain itu, para milenial ini juga menggambarkan bahwa mereka menikmati karier mereka dengan membantu orang lain, berbagi pengetahuan, dan melakukan apa yang mereka sukai. Alasan lain para generasi milenial untuk tetap bertahan dalam kariernya adalah karena mereka ingin menguasai bidang tertentu dengan lebih mendalam dan ingin membuat prestasi kerja (Deloitte Indonesia Perspectives, 2019)

Generasi milenial menilai pencarian dalam karier mereka merupakan hal penting yang mempengaruhi kehidupan di masa yang akan datang. Harapan generasi milenial pada peningkatan karier mereka ialah dengan mendapatkan gaji, posisi karier yang lebih tinggi dari sebelumnya dan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi merupakan faktor yang paling dominan (Deloitte Indonesia Perspectives, 2019). Beberapa penelitian terdahulu menemukan apa yang menjadi ekspektasi generasi milenial dalam berkarir, seperti gaji dan pengembangan karir (de Hauw & de Vos, 2010; Ng, Schweitzer, & Lyons, 2010 dalam Teonata dan Yuliawati, 2019). Hal ini bisa dicapai jika seseorang berkomitmen dengan karier yang sedang mereka kerjakan. Setiap generasi milenial memiliki komitmen karier, tinggi dan rendahnya komitmen karier mereka tergantung pada individu itu sendiri. Tinggi atau rendahnya komitmen karier pada generasi milenial mencerminkan kesungguhan mereka dalam mencapai tujuan karier, walaupun mengalami banyak halangan dan rintangan. Menurut Dessler,

2010 (dalam Febriansah, 2019) generasi milenial akan lebih memiliki komitmen terhadap kariernya dalam perusahaan atau organisasi di saat perusahaan atau organisasi juga memberikan perhatian pada perkembangan jenjang karier mereka dalam kehidupan kerjanya.

Komitmen karier dapat didefinisikan sebagai proses keterkaitan individu dalam mengakui bahwa dirinya terikat dengan pekerjaan, jenjang profesi pada suatu organisasi (Febriansah, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Putri & Martono, Rizky & Lubis (dalam Teonata, & Yuliawati, 2019) mengenai komitmen karier di Indonesia masih relatif sedikit, dan penelitian mengenai komitmen organisasi lebih umum dilakukan. Individu yang memiliki komitmen pada kariernya terdorong untuk mengerahkan segala usaha untuk mencapai kemampuan kariernya dan memberikan manfaat bagi orang banyak dalam bidang karier yang dikuasainya. Komitmen karier ditandai dengan pengembangan tujuan karier pribadi, keterikatan, identifikasi, dan keterlibatan dalam tujuan-tujuan tersebut (Colarelli & Bishop, 1990). Generasi milenial yang berkomitmen terhadap kariernya, dapat menetapkan tujuan tinggi terhadap karier yang sedang dikerjakan. Mereka lebih berfokus pada kariernya dibandingkan lingkungan tempat ia bekerja.

Komitmen karier sangat memperhatikan bagaimana individu dalam berperan mencapai tujuan kariernya. Menurut (Hall, 1971 dalam Blau, 1988) mendefinisikan komitmen karier sebagai kekuatan motivasi seseorang untuk bekerja dalam peran karier yang dipilih. Individu yang memiliki komitmen karier kuat berbeda dengan yang kurang memiliki komitmen karier, mereka yang memiliki komitmen karier kuat menunjukkan tingkat harapan yang tinggi dan lebih termotivasi lagi jika harapan tersebut dipenuhi oleh perusahaan dan sebaliknya (Shah, 2011). Komitmen karier didefinisikan sebagai sikap yang ditunjukkan individu dalam tercapainya tujuan karier (Ingarianti, 2017). Komitmen karier merupakan sikap seseorang terhadap profesi atau pekerjaan (Blau, 1985). Individu dengan komitmen karier tinggi dapat memotivasi dirinya dengan harapan dan tujuan kariernya (Jones dkk., 2006 dalam Ingarianti dkk, 2019).

Generasi milenial cenderung memiliki ciri yang khas, seperti cerdas, kreatif, produktif, dan berorientasi pada prestasi (Kicheva, 2017). Generasi milenial yang teguh

dan mampu mengeluarkan seluruh potensi yang dimilikinya dalam mencapai tujuan karier dapat dianggap sebagai individu yang memiliki komitmen karier yang tinggi, mereka cenderung rela untuk berpindah-pindah dari satu organisasi ke organisasi lain demi mencapai karier yang diinginkannya (Ingarianti, 2017). Menurut penelitian terdahulu Bedeian, Chang, Kidd & Green (dalam Teonata & Yuliawati, 2019) juga telah mengungkapkan banyak hubungan positif antara komitmen karier dengan minimnya intensi *turnover*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aryee dan Tan 1992 (dalam Ingarianti, Fajrianthi, dan Purwono 2019) hasil penelitian ini menyatakan bahwa generasi milenial yang memiliki komitmen karier tinggi akan memanfaatkan waktu dan potensinya dengan sebaik mungkin untuk mengembangkan keterampilan yang di miliki, dan memiliki keinginan yang rendah untuk meninggalkan kariernya. Generasi milenial yang berkomitmen terhadap kariernya akan lebih terbuka untuk mengikuti pengembangan dan pelatihan serta memperoleh pengetahuan sejalan yang akan membantunya untuk maju dalam kariernya (Sultana et al, 2016 dalam Lakshmi & Sumaryono, 2018)

Generasi milenial mencari pertumbuhan pribadi, karier yang bermakna untuk memfasilitasi pengembangan karier mereka. Mereka selalu dikelilingi oleh pilihan dan oleh karena itu tidak cenderung bertahan dalam satu pekerjaan untuk waktu yang lama. Bila generasi milenial menganggap karier merupakan bagian dari tujuan hidup, secara tidak langsung mereka akan berkomitmen terhadap kariernya. Mereka membutuhkan stimulasi terus-menerus untuk memiliki dorongan berinisiatif dalam pertumbuhan dan pengembangan diri sehingga memiliki komitmen terhadap kariernya (Kicheva, 2017). Generasi milenial yang memiliki komitmen karier tinggi, memiliki semangat yang tinggi pula dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, sehingga mampu melakukan usaha apapun untuk mencapai kesuksesan kariernya. Mereka dapat membuktikan hal tersebut dengan melakukan perkembangan dan bertumbuh secara pribadi untuk keberhasilan kariernya (Afrevita, Djaelani & Priyono, 2019). Faktor lingkungan juga dapat mendukung pertumbuhan pribadi para generasi milenial (Deloitte Indonesia Perspectives, 2019). Karier merupakan salah satu domain dalam kehidupan individu yang bersifat jangka panjang, dan mampu menjadi wadah tempat mereka dapat mengalami pertumbuhan pribadi (Teonata & Yuliawati, 2019). Hal ini dapat dicapai jika generasi milenial memiliki dorongan untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi

dengan berusaha mencapai titik pencapaian tertentu dalam karier mereka. Berkomitmen pada karier dinilai mampu meningkatkan *well-being* individu (Duffy, Dik, & Stagger, 2011). Keputusan yang diambil dalam berkomitmen pada karier merupakan bagian dari upaya individu untuk berkembang dan bertumbuh dalam mencapai titik karier yang lebih baik.

Generasi milenial yang memiliki dorongan untuk berusaha mencapai komitmen dalam karier mereka dapat dijelaskan dengan konsep *Personal Growth Initiative*. *Personal growth initiative* (PGI) didefinisikan sebagai keterlibatan aktif yang direncanakan untuk berubah dan berkembang sebagai seorang manusia dengan memahami perubahan dan meyakini bahwa perubahan itu mungkin terjadi, ia akan mengambil inisiatif untuk merealisasikan prosesnya menjadi lebih baik (Robitschek dalam Robitschek & Keyes, 2009). Generasi milenial yang memiliki *Personal Growth Initiative* dapat membangkitkan keadaan sekitar dan mampu dalam mengembangkan diri untuk pertumbuhan dirinya, sehingga dapat memberikan arti dalam kehidupannya (Wardani dan Astuti, 2019). Menurut survey studi yang dilakukan Studi Ilmu pada tahun 2015 menunjukkan bahwa 94% generasi milenial memiliki resolusi setiap tahunnya, dalam melaksanakan pengembangan diri untuk pertumbuhan dirinya agar dapat menjadi pribadi yang lebih baik daripada sebelumnya (STUDILMU Editor). Hal ini sejalan dengan generasi milenial yang berani akan menerima tantangan dan kegagalan.

Menurut Robitschek & Cook (1999) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *Personal Growth Initiative* yang baik tidak sadar bahwa ia telah berkembang dalam membantu dirinya sendiri, tetapi juga proaktif untuk mengubah proses dan mencari peluang untuk menjadi lebih baik, Robitschek, 1998 (dalam Bhattacharya dan Mehrotra, 2014) juga mengungkapkan bahwa *Personal Growth Initiative* merupakan kemampuan seorang individu untuk bekerja dalam mencapai peningkatan dirinya, hal tersebut melibatkan komponen kognitif dan komponen perilaku.

Personal Growth Initiative akan optimal jika generasi milenial sadar dalam pencapaian komitmen kariernya direncanakan untuk menjadi pribadi yang lebih baik (Saraswati, 2019). Menurut Freitas, dkk (2018) proses pertumbuhan yang disengaja dapat memperkuat keterlibatan dalam perilaku yang bertujuan untuk memenuhi potensi

seseorang dan mengoptimalkan fungsi dalam kehidupan. *Personal Growth Initiative* dapat membantu individu dalam menghadapi banyak situasi yang menantang dan membutuhkan perubahan dalam beradaptasi, yang pasti akan mereka temui sepanjang karier mereka (Meyers, dkk 2015). Individu yang memiliki *Personal Growth Initiative* akan berusaha aktif dalam mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki dalam mencapai tujuan kariernya.

Personal Growth Initiative terdiri dari empat komponen: (a) kesiapan untuk berubah: kemampuan dalam menilai dan memiliki peluang dalam proses pertumbuhan diri; (b) keteraturan: kemampuan untuk menyusun strategi upaya untuk pertumbuhan diri; (c) menggunakan sumber daya: kemampuan untuk menilai dan mengakses sumber daya dari luar untuk bantuan pertumbuhan pribadi; dan (d) perilaku disengaja: kemampuan untuk memberlakukan proses pertumbuhan pribadi. Individu yang dapat mengubah diri mereka sendiri ke arah yang ingin mereka capai adalah individu dengan *Personal Growth Initiative* yang tinggi (Robitschek, Yang, Villalba, & Shigemoto, 2019). Meskipun generasi milenial memiliki banyak halangan dan rintangan dalam pencapaian kariernya, maka ia akan tetap berusaha berkembang menjadi pribadi yang lebih baik. Berdasarkan pengertian *Personal Growth Initiative* yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa *Personal Growth Initiative* adalah inisiatif yang dilakukan secara sadar dan terlibat aktif dalam proses tumbuh & berkembang pribadi untuk menjadi individu yang lebih baik.

Penelitian Robitschek dan Cook (1999) menemukan bahwa *Personal Growth Initiative* penting dalam membentuk *vocational identity* melalui proses penyelidikan dan pengkristalan karier, individu dengan *Personal Growth Initiative* mampu mendorong diri mereka untuk menyatukan informasi yang berhubungan dengan karier mereka kedepannya sehingga kuat untuk menekuni bakat dan keahlian yang sesuai dengan dirinya.

Berdasarkan uraian masalah yang telah dipaparkan diatas, peneliti bermaksud ingin melakukan penelitian mengenai “pengaruh *Personal Growth Initiative* terhadap komitmen karier pada generasi milenial”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian yaitu:

1. Bagaimana gambaran komitmen karier pada generasi milenial?
2. Bagaimana gambaran *Personal Growth Initiative* pada generasi milenial?
3. Bagaimana pengaruh *Personal Growth Initiative* terhadap komitmen karier pada generasi milenial?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang penulis paparkan diatas, maka penulis melakukan batasan pada masalah: Apakah *Personal Growth Initiative* berpengaruh terhadap komitmen karier pada generasi milenial?

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah *Personal Growth Initiative* berpengaruh terhadap komitmen karier pada generasi milenial?”

1.5 Tujuan Masalah

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *Personal Growth Initiative* terhadap komitmen karier pada generasi milenial.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan praktis, yang akan dipaparkan sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi mengenai kajian ilmu psikologi secara ilmiah pada bidang psikologi industri dan organisasi dan psikologi positif serta dapat memberikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pembahasan yang

sama serta memfasilitasi generasi milenial menuju kehidupan yang bertujuan dan bermakna.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah dapat memberikan informasi dan edukasi kepada para generasi milenial agar mengembangkan dan mewujudkan karier mereka, sehingga membawa mereka pada kehidupan yang memiliki tujuan dan bermakna.

